

Special: Dienstrad-Leasing

Autor: Dr. Michael Kroll (Geschäftsführer, LeaSoft GmbH / www.Richtig-Leasen.de)

Copyright: LeaSoft GmbH / www.Richtig-Leasen.de

Quelle: <https://www.richtig-leasen.de/special-dienstrad-leasing/>

Hier könnte Ihre Werbung stehen in Form einer DIN A4-Anzeige!

Wenden Sie sich bei Interesse bitte an uns unter der Telefonnummer 09571 / 6011
oder schreiben Sie uns eine eMail an info@LeaSoft.de

Unsere Seminare zum Thema:

- **Dienstrad-Leasing** (1-Tages-Online-Seminar)
(weitere Informationen unter <https://www.richtig-leasen.de/seminar-dienstrad-leasing/>)
- **Mobilien-Leasing** (2-Tages-Intensiv-Seminar (Präsenz- oder Online-Veranstaltung))
(weitere Informationen unter <https://www.richtig-leasen.de/seminar-mobilien-leasing/>)

Testen Sie Ihr Leasingwissen: Unsere Quizze zum Leasing!

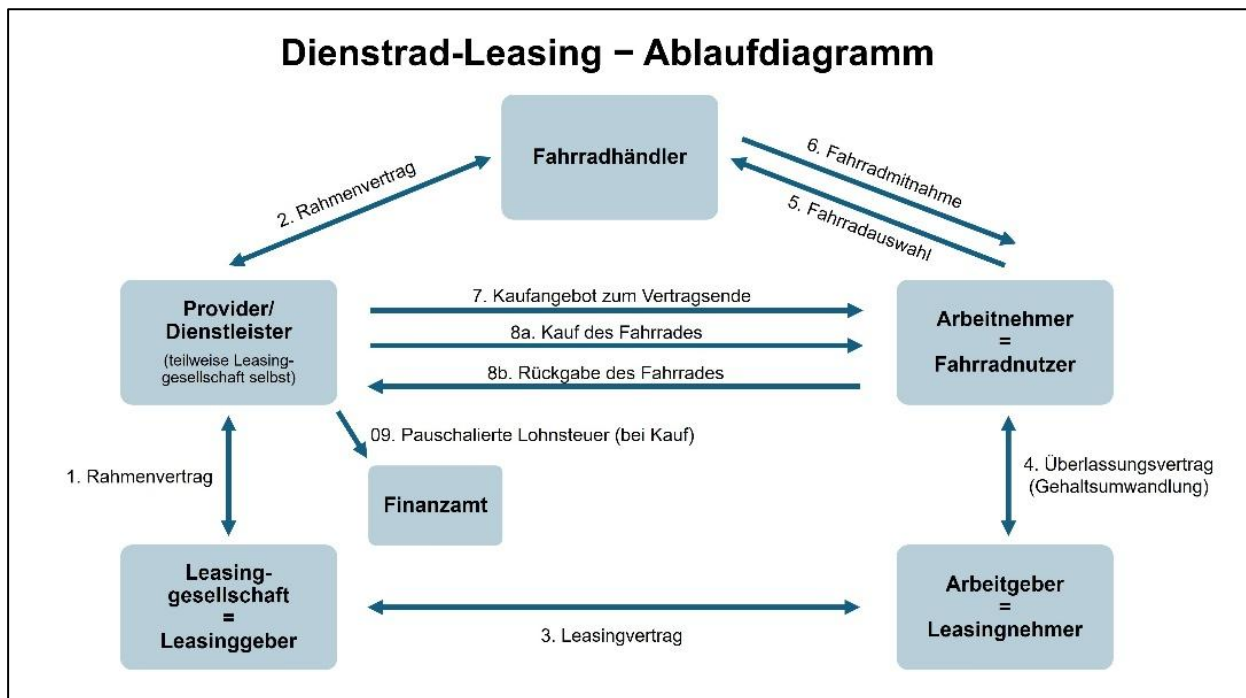
Überprüfen Sie Ihre Leasing-Kenntnisse mit unseren **drei Quizzen** zum Mobilien-, Immobilien- und Kommunal-Leasing unter <https://www.richtig-leasen.de/quiz/>!

Dienstrad-Leasing als Mitarbeiter*innen-Motivationsmodell

Das derzeit boomende **Dienstrad-Leasing** ist ein typisches Beispiel für die **Innovationskraft der Leasingbranche** in den letzten 60 Jahren. Erfunden von einem Start-up in Freiburg hat es sich innerhalb weniger Jahre zu einem wichtigen Faktor in der Leasingbranche entwickelt.

Wie funktioniert das Dienstrad-Leasing?

Das nachfolgende Diagramm verdeutlicht die Beziehungen im Dienstrad-Leasing.



Ablaufdiagramm im Dienstrad-Leasing

Beim Dienstrad-Leasing agieren bis zu **fünf Vertragspartner** miteinander:

- Leasinggesellschaft = Leasinggeber
- Arbeitgeber = Leasingnehmer
- Arbeitnehmer = Nutzer des Fahrrads
- Provider/Dienstleister = Fahrraddienstleistungspartner der Leasinggesellschaft
- Fahrradhändler

Zunächst schließen die **Leasinggesellschaft** und der **Provider/Dienstleister** einen Rahmenvertrag ab (Schritt 1 im Schaubild). Der Provider/Dienstleister kommt regelmäßig aus der Fahrradbranche und bringt die Kompetenz im Bereich Fahrräder mit, die eine Leasinggesellschaft häufig nicht in ausreichendem Umfang hat.

Der Provider/Dienstleister schließt Rahmenverträge mit **Fahrradhändlern** ab, mit denen er zusammen arbeiten will (Schritt 2), und verwaltet und managt das komplette Dienstrad-Leasing im Verhältnis zum Arbeitgeber und auch zum/zur Arbeitnehmer*in. Er spricht im Regelfall auch die entsprechenden Endkunden an.

Rechtlicher Eigentümer der Fahrräder und auch Leasinggeber ist allerdings die Leasinggesellschaft. Deshalb benötigt sie einen Rahmenvertrag mit dem Provider/Dienstleister, in dem vertragliche Einzelheiten der Abwicklung geregelt sind (ähnlich wie im Vendor-Leasing). Vor allem sind hier Regelungen zum Kaufvertrag sowie zum regulären oder auch vorzeitigen Vertragsende wichtig. So wird der Provider z. B. häufig verpflichtet, vom/von der Arbeitnehmer*in zurückgegebene Fahrräder rechtlich der Leasinggesellschaft abzukaufen.

Es gibt auch Fälle im Markt, bei der Leasinggesellschaft und Provider/Dienstleister die gleiche Gesellschaft sind.

Im Schritt 3 schließt die **Leasinggesellschaft** mit dem **Arbeitgeber** einen **Leasingvertrag** ab. Organisatorisch abgewickelt wird dies aber häufig über den Provider/Dienstleister. So tritt die Leasinggesellschaft selbst aus Sicht des Arbeitgebers und auch des/der Arbeitnehmers*in häufig gar nicht so sehr in Erscheinung.

Der Arbeitgeber schließt mit seinen **Arbeitnehmer*innen** nun einen **Überlassungsvertrag** für die an den Arbeitgeber verleaste Fahrräder ab. Dies ist ein sehr wichtiger Vertrag und daher sollte dieser auch

juristisch sicher ausgestaltet werden. Die Arbeitnehmer*innen können nun das Fahrrad im Rahmen einer Gehaltsumwandlung nutzen. Dabei ist der Begriff „Dienstrad-Leasing“ etwas irreführend, denn die Arbeitnehmer*innen dürfen die Fahrräder rein zu privaten Zwecken nutzen. Eine dienstliche Nutzung ist nicht erforderlich.

Organisatorisch läuft das Prozedere dann so ab, dass die Arbeitnehmer*innen zu einem **Fahrradhändler** ihrer Wahl gehen können, sofern dieser eine Kooperation mit der Leasinggesellschaft bzw. dem Provider abgeschlossen hat. Sie wählen dort ein Fahrrad aus und unterschreiben eine **Übernahmebestätigung**. Damit beginnt auch der einzelne Leasingvertrag für das Fahrrad zu laufen. Anschließend können die Arbeitnehmer*innen ihr Fahrrad mitnehmen und nutzen.

Die Anzahl der möglichen Fahrräder pro Arbeitnehmer*in ist dabei nicht begrenzt.

Im Rahmen der Rahmenverträge und des Leasingvertrages sind einige weitere wichtige Parameter zuvor zu regeln wie z. B.

- eventuelle zusätzliche Service-Pakete,
- Versicherungen,
- Regeln für einen Arbeitgeberwechsel,
- Regelungen für den Kündigungsfall,
- Abwicklung in Schadens- bzw. Diebstahlsfällen,
- Eintritt des Arbeitnehmers in die Rente,
- Rückgabemodalitäten zum Vertragsende bzw. alternativ
- Möglichkeiten eines Kaufs durch den/die Arbeitnehmer*in zum Vertragsende etc.

Am Ende der Leasinglaufzeit unterbreitet der Provider (teilweise auch die Leasinggesellschaft) in aller Regel dem Arbeitgeber bzw. dem/der Arbeitnehmer*in ein **Kauf-/Übernahmeangebot** für das Fahrrad (Schritt 7). Nimmt der/die Arbeitnehmer*in dieses Angebot an, so kommt ein Kauf zustande (Schritt 8a). Alternativ muss das Fahrrad (in aller Regel) an den Provider/Dienstleister zurückgegeben werden (Schritt 8b).

Kauft der/die Arbeitnehmer*in das Fahrrad am Ende, so entsteht in der Regel ein lohnsteuerpflichtiger **geldwerter Vorteil**, den regelmäßig der Provider/Dienstleister pauschal mit 30 Prozent versteuert. Diese Pauschalsteuer muss er an das Finanzamt abführen (Schritt 9). Dem/der Arbeitnehmer*in entsteht hierdurch regelmäßig keine zusätzlichen Kosten, da der Provider diese Lohnsteuerbelastung in seiner Leasingkalkulation bereits mit berücksichtigt hat.

Gehaltsumwandlungsmodell

Die Überlassung des Fahrrads vom Arbeitgeber an den/die Arbeitnehmer*in erfolgt im Rahmen eines so genannten **Gehaltsumwandlungsmodells**. Die Leasingrate wird dabei aus dem laufenden Bruttogehaltsanspruch des/der Arbeitnehmers*in bezahlt. Der Gehaltsanspruch wird um die Leasingrate gekürzt zugunsten einer Sachleistung (hier die Überlassung des Fahrrads). Ist der Arbeitgeber vorsteuerabzugsberechtigt, wird die Netto-Leasingrate (ohne Mehrwertsteuer) in Abzug gebracht. Ist der Arbeitgeber nicht vorsteuerabzugsberechtigt (z. B. ein kommunaler Arbeitgeber) so wird der Gehaltsanspruch um die Brutto-Leasingrate (incl. Mehrwertsteuer) gekürzt.

Der Vorteil für den/die Arbeitnehmer*in besteht nun darin, dass für den nun um die Leasingrate niedrigeren Bruttogehaltsbetrag **weniger Lohnsteuer** und **Sozialversicherungsbeiträge** abgeführt werden muss. Der Arbeitgeber spart sich ebenso seinen Sozialversicherungsanteil ein.

Im Gegenzug muss der/die Arbeitnehmer*in den **geldwerten Vorteil** der Nutzungsüberlassung lohnversteuern. Dabei bedient man sich zur technischen Abwicklung der **1-Prozent-Regel** für die Privatnutzung von Dienst-Pkws. Es ist für jeden Monat 1 Prozent des Brutto-Listenpreises zu versteuern.

Bei Fahrrädern wird die Bemessungsgrundlage dabei nur zu **25 Prozent** angesetzt. Der zu versteuernde Vorteil beträgt dann 1 Prozent auf den zu 25 Prozent angesetzten Brutto-Listenpreises (auf 100 EUR abgerundet) des Fahrrads (siehe hierzu auch das Zahlenbeispiel weiter unten).

Grundsätzlich ist es im Dienstrad-Leasing auch zulässig, dass ein Arbeitgeber die Leasingraten selbst vollständig übernimmt oder einen Zuschuss gibt.

Achtung: Kein Gehaltsverwendungsmodell

Bei Vertragsgestaltung und -durchführung ist darauf zu achten, dass wirklich ein Gehaltsumwandlungsmodell vorliegt und nicht ein **Gehaltsverwendungsmodell**. Der Arbeitgeber muss als Leasingnehmer die **Verfügungsgewalt** über das Dienstrad besitzen. Nur dann liegt eine Sachleistung gemäß § 8 Absatz 2 EStG vor. Ansonsten ist die Zahlung der Leasingraten durch den Arbeitgeber an die Leasinggesellschaft wirtschaftlich dem/der Arbeitnehmer*in zuzurechnen und es liegt eine Gehaltsverwendung vor. Eine eventuelle spätere Umdeutung kann für einen Arbeitgeber sehr teuer werden, da die Überlassung des Dienstrads dann rückwirkend aus dem versteuernden Einkommen zu bezahlen wäre und Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend zu entrichten wären.

Deshalb ist die richtige Ausgestaltung des Überlassungsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in von so großer Bedeutung.

Eine Gehaltsverwendung liegt v. a. dann vor, wenn der Arbeitgeber seine wesentlichen Rechte und Pflichten als Leasingnehmer vollständig auf den/die Arbeitnehmer*in abwälzt. Dann handelt es sich um einen „durchgereichten“ Leasingvertrag i. S. d. Finanzverwaltung. Der/die Arbeitnehmer*in wird bei wirtschaftlicher Betrachtung zum „wirtschaftlichen“ Leasingnehmer (der Arbeitgeber hat seine Verfügungsgewalt verloren). Dies ist zum Beispiel der Fall,

- wenn die Überlassung nicht an den Arbeitsvertrag gekoppelt ist (vom Arbeitsvertrag unabhängige Sonderrechtsbeziehung) oder
- wenn alle Rechte und Pflichten des Leasingnehmers in identischem Umfang vom Arbeitgeber auf den/die Arbeitnehmer*in übertragen werden.

In der Praxis löst man dieses Problem häufig dadurch, dass der Arbeitgeber eine Versicherung zur Absicherung der verschiedenen Risiken abschließt und diese selbst bezahlt. Dies wird in der momentanen Praxis als ausreichend akzeptiert.

Leasingvertrag

Die momentan im Markt vorkommenden **Dienstrad-Leasingverträge** sind vielfach ähnlich aufgebaut, wobei es in letzter Zeit im Markt auch vermehrt zu Variationen kommt:

Leasingvertragsart:	Teilamortisationsvertrag (teilweise mit offenem Restwert, teilweise mit Andienungsrecht, teilweise auch Vollamortisationsverträge)
• Unkündbare Grundmietzeit:	36 Monate
• Restwert:	10 Prozent

Der Begriff **Restwert** ist hierbei eine rein kalkulatorische interne Größe der Leasinggesellschaft. Der Restwert von 10 Prozent im Beispiel bedeutet, dass der Fahrradpreis über die Leasingraten zu 90 Prozent zurückbezahlt wird. Dies hat aber nichts zu tun mit einem eventuellen **Kauf-/Übernahmepreis** am Vertragsende durch den/die Arbeitnehmer*in.

Kauf des Fahrrads am Vertragsende

Regelmäßig wird dem/der Arbeitnehmer*in am Ende die Möglichkeit angeboten, das Fahrrad **käuflich** zu erwerben. Dies geschieht momentan häufig zu **Kaufpreisen** im Bereich von 17 oder 18 Prozent. Dabei muss man bedenken, dass hier ein **weiterer lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil** entsteht, nämlich dann, wenn der Kaufpreis unter dem Marktpreis liegt.

Dabei hat die Finanzverwaltung den **Marktwert** nach 36 Monaten per Verfügung auf **40 Prozent** des Brutto-Listenpreises festgelegt, mit der Möglichkeit im Einzelfall einen niedrigeren Marktwert nachzuweisen (BMF-Schreiben vom 17.11.2017 (IV C 5 – S 2334/12/10002-04)).

Wird dem Kunden jetzt die Möglichkeit angeboten, das Dienstrad z. B. zum Preis von 18 Prozent zu kaufen, so entsteht ein geldwerter Vorteil in Höhe von 22 Prozent (Differenz zum Marktpreis von 40 Prozent). Dieser geldwerte Vorteil kann vom Provider/Leasinggeber mit 30 Prozent bei der Lohnsteuer pauschal versteuert werden. Das wären im Beispiel 30 Prozent vom geldwerten Vorteil in Höhe von 22 Prozent, also 6,6 Prozent

des Fahrradwertes. Die Pauschalsteuer wird vom Leasinggeber direkt an das Finanzamt abgeführt (Schritt 9 im obigen Schaubild).

Vorteilsberechnung im Praxisfall

Trotzdem rechnet sich das Dienstrad-Leasing regelmäßig steuerlich. Folgendes Beispiel soll dies exemplarisch verdeutlichen (Datenbasis Stand: Dezember 2025):

- **Brutto-Listenpreis des Fahrrads:** 3.000,00 EUR
- **Bemessungsgrundlage:** 700,00 EUR (25 % von UPE, auf 100 abgerundet)
- **geldwerter Vorteil 1 %:** 7,00 EUR
- **Beispiel-Leasingrate p. m.:** 85,00 EUR (netto, ohne MwSt.)
(Leasingraten ohne Versicherung, Service, Arbeitgeberzuschuss zu den Leasingraten)
- **Kaufpreis am Ende:** 540,00 EUR (18 Prozent des Brutto-Listenpreises)
- **Vorsteuerabzug:** Der Arbeitgeber (AG) ist vorsteuerabzugsberechtigt.
- **Arbeitnehmer*in:** Steuerklasse I, keine Kinder, incl. Kirchensteuer
Baden-Württemberg
Sozialversicherungspflichtig,
Krankenkasse gesetzlich mit 2,6 % Zusatzbeitrag

Auswertung

	Kauf	Leasing
Monats-Bruttogehalt	3.000,00	3.000,00
./. Leasingrate		-85,00
+ geldwerter Vorteil		7,00
Bemessungsgrundlage Est./Soz.vers.	3.000,00	2.922,00
./. Lohnsteuer, ggf. Soli, Kirchensteuer	-325,16	-306,72
./. Sozialversicherung	-648,00	-631,17
./. versteuerter geldwerter Vorteil		-7,00
Monats-Nettogehalt	2.026,84	1.977,11
Differenz (Mehrbelast. AN n. Steuern) p.m.		49,73
Differenz (Mehrbelast. AN) Summe 36 Monate		1.790,28
Vergleich Kauf vs. Leasing bei Kauf am Ende	Kauf	Leasing
Kaufpreis	3.000,00	
Kaufpreis Leasingende		540,00
Mehrbelastung Laufzeit		1.790,28
Gesamtkosten	3.000,00	2.330,28
Ersparnis		669,72
Ersparnis in %		22,32%

In diesem Beispielfall beträgt die **Gesamtersparnis** für den/die Arbeitnehmer*in **ca. 22 Prozent**. Der/die Arbeitnehmer*in erhält jeden Monat 49,73 EUR weniger Gehalt und kann dafür das Fahrrad nutzen. In der Summe macht dies bei 36 Monaten 1.790,28 EUR aus. Addiert man den Kaufpreis von 540 EUR am Vertragsende hinzu, so beträgt die Gesamtbelastung aus Nutzung und Kauf 2.330,28 EUR und somit 22,32 Prozent weniger als im Fall eines normalen Kaufs für 3.000 EUR.

Die obige Berechnung gilt natürlich nur für diesen einen Fall. Ist der Arbeitgeber beispielsweise nicht vorsteuerabzugsberechtigt oder ist der/die Arbeitnehmer*in verbeamtet, fallen die Vorteile niedriger aus. Ferner fällt das Ergebnis naturgemäß anders aus bei

- abweichenden Anschaffungspreisen bei Eigenkauf und Leasing,
- Arbeitgeberzuschüssen zu den Leasingraten,
- Einbeziehung von Servicepaketen, Versicherungen etc.,
- Arbeitnehmer*innen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze bei der Sozialversicherung bzw. bei
- anderen Bruttolöhnen, Steuerklassen und/oder Kinderzahlen und somit anderen Steuersätzen.

Weitere ausführliche Hinweise zu den verschiedensten Aspekten des Dienstrad-Leasing, vor allem auch in steuerlicher Hinsicht, werden besprochen im LeaSoft-Seminar „Dienstrad-Leasing“ (www.richtig-leasen.de/seminar-dienstrad-leasing).

Letzte Aktualisierung dieses Blogs: 16.10.2025